

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Spettabile
Ufficio federale del personale
Eigerstrasse 71
3003 Berna

Revisione della Legge sul personale federale (LPers); risposta alla procedura di consultazione

Egregio Signor Consigliere federale,

La ringraziamo per l'opportunità concessaci di poter prendere posizione sulla **revisione della Legge sul personale federale (LPers)**. Dopo aver esaminato i documenti che ci sono pervenuti, siamo giunti alla conclusione di poter condividere la necessità che la Confederazione abbia a rendere più flessibili i rapporti d'impiego con i propri collaboratori, avvicinandoli a quanto previsto dal Codice delle obbligazioni (CO).

Considerazioni generali

L'avamprogetto di legge e il rapporto esplicativo sono esaustivi e convincenti.

Siamo dell'avviso che le modifiche proposte permettano alla Confederazione di perseguire una maggiore flessibilizzazione dei rapporti d'impiego e dei relativi contratti, e ciò per rispondere al meglio alle mutate condizioni esterne del mercato del lavoro.

Dal punto di vista prettamente giuridico, valutiamo positivamente il mantenimento del principio di una legge quadro che delega ai singoli "datori di lavoro" la definizione più particolareggiata delle condizioni del rapporto d'impiego. Dal profilo della sua applicazione riteniamo però che questo approccio richiamerà quasi certamente l'esigenza di sviluppare una serie non indifferente di norme d'applicazione.

./.

Considerazioni puntuali

Articolo 8 Periodo di prova

Il periodo di prova è tendenzialmente più breve rispetto a quello previsto dai Cantoni. La limitata durata dello stesso potrebbe porre qualche problema sul piano di una compiuta e corretta valutazione delle prestazioni in un periodo forzatamente breve. Ne trae però vantaggio la flessibilità del rapporto d'impiego, soprattutto quando fosse data la necessità dello scioglimento dello stesso.

Articolo 10 Limite d'età e motivi di risoluzione del rapporto di lavoro

Cpv. 1 e 2: nessuna osservazione.

Cpv. 3 e 4: sono intuibili le ragioni per le quali si ritiene di proporre una procedura più semplice e meno impegnativa sul piano formale e materiale. Lo stralcio dei motivi sufficienti per sciogliere il rapporto di lavoro richiederà comunque l'elencazione degli stessi, in modo parziale o esaustivo, in ordinanze o regolamenti. Ci si può dunque chiedere il perché di una simile modifica, dovendo l'Autorità di nomina in ogni caso indicare i motivi della propria decisione di disdetta.

Articolo 15 Supplementi di stipendio

Viene condiviso il principio relativo al riconoscimento, in modo flessibile, della possibilità di accordare dei supplementi di stipendio al verificarsi di talune circostanze.

Articolo 17 Congedo parentale

La proposta si avvicina alle corrispondenti norme dei Cantoni. Infatti, la maggior parte degli stessi già considera il congedo per adozione e, con le revisioni recenti, pure il congedo parentale, seppure in forma differenziata. Il Canton Ticino non ha ancora affrontato quest'ultima forma di congedo, prevedendo comunque, nel proprio ordinamento un congedo non pagato fino ad un massimo di 9 mesi, sia per la madre sia per il padre. Va da sé che tale diritto non può essere fruito cumulativamente.

Articolo 19 Sostegno dell'avvenire professionale e indennità

Cpv. 1: La proposta ci sembra giudiziosa e merita di essere sostenuta non fosse altro che per il fatto che considera equamente sia il disagio del collaboratore oggetto del provvedimento, sia le legittime esigenze di servizio del datore di lavoro.

Cpv. 2-5: nessuna osservazione.

Articolo 21 Obbligo di trasferimento

La modifica proposta viene ritenuta giudiziosa ed opportuna.

./.

Articoli 25 e 26 Corretto svolgimento dei compiti

Viene condiviso il principio di monitorare il corretto svolgimento dei compiti, sia con l'adozione di possibili sanzioni disciplinari (misura negativa) nel caso di violazione degli obblighi, sia attivando degli impulsi costruttivi (misura positiva) nel sostenere il collaboratore nel corso dell'attività con provvedimenti di natura propositiva/formativa quale il coaching, il perfezionamento o altri provvedimenti organizzativi.

Articolo 32 Finanziamento della previdenza

La proposta appare giustificata e può essere condivisa.

Articolo 34 Autorità di ricorso

La procedura viene generalmente condivisa. La gestione del rapporto d'impiego esige, anche presso il datore di lavoro pubblico, una maggiore flessibilità e rapidità d'azione.

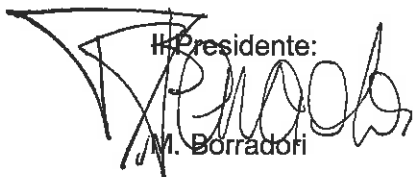
Articolo 34 Deroghe al CO e competenze normative

Nessuna osservazione particolare

Ripercussioni per i Cantoni

Il Canton Ticino ha in corso una profonda revisione dell'Ordinamento giuridico del pubblico impiego cantonale (LORD e Lstip) ed il relativo messaggio dovrebbe essere trasmesso nei prossimi mesi al parlamento cantonale. Del contenuto della prevista revisione della LPers, essendo ora noto, se ne terrà conto nel limite del possibile. E' pur vero che presso i Cantoni in generale, ed il Canton Ticino non costituisce un'eccezione in tal senso, l'avvicinamento al CO è certamente più lento e problematico.

Voglia gradire, Signor Consigliere federale, l'espressione della nostra alta stima.

Il Presidente:

M. Borradori

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Cancelliere:

G. Gianella

Copia per conoscenza a:

- Deputazione ticinese alle Camere federali
- Sezione delle risorse umane

